

Accord du 3 juillet 2025
relatif à la classification
(annexe I de la convention collective)

NOR : ASET2550849M

IDCC : 1077

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNA ;

PDTAOE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis la mise en place de la classification conventionnelle en 1981, des facteurs d'évolution importants sont venus impacter le fonctionnement des entreprises de la branche et de l'organisation du travail, tels que la digitalisation des métiers et l'évolution des technologies d'une façon générale, l'évolution de la réglementation ou encore de l'environnement de travail. Des emplois ont disparu, alors que d'autres sont apparus.

Constatant que la classification existante ne reflétait plus l'évolution des emplois et des compétences de la branche, les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité de réviser en profondeur la classification pour s'adapter aux évolutions des activités et de l'organisation des entreprises de la branche, qui sont pour l'essentiel des TPE/PME, ainsi qu'aux attentes des salariés.

En concluant le présent accord, les partenaires sociaux ont réaffirmé que la classification constitue un élément essentiel de la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels et permet de garantir la mixité des emplois et l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Ils ont également affirmé leur volonté d'améliorer par la négociation les conditions d'emploi des salariés, en mettant en place une classification qui traduise la progression et la valorisation des compétences au sein de la branche, et qui tienne compte de la polyvalence inhérente à de nombreux emplois, ainsi, le cas échéant, de la poly-compétence.

Ils ont enfin travaillé dans une logique d'amélioration de l'attractivité des secteurs d'activités représentés au sein de la branche et de fidélisation des salariés.

Par la refonte de la classification des emplois, les partenaires sociaux ont souhaité doter la branche d'un support fonctionnel et au service de trois objectifs principaux.

1° Un positionnement des emplois et une rémunération minimale qui reconnaît les exigences de compétences et de responsabilité des emplois de la branche.

La classification mise en place permet, grâce aux critères classants notamment, d'effectuer une pesée des postes dans l'emploi qui soit :

- claire, objectivant de manière transparente et partagée les exigences de l'emploi ;
- précise et fine, par cinq critères complémentaires, et grâce à la possibilité de recourir à un très grand nombre de combinaisons possibles des critères classants pour être au plus près des exigences de tel ou tel emploi ;
- équitable dans le positionnement des emplois les uns par rapport aux autres, notamment entre les familles de métiers, qui sont toutes valorisées ;
- spécifique à la branche, les critères ayant été choisis pour évaluer les éléments qui comptent dans la fixation des rémunérations du négoce agricole ;
- pédagogique et simple d'usage, quelles que soient la taille et l'organisation de l'entreprise ;
- durable dans le temps, limitant les risques d'obsolescence face aux évolutions des métiers.

2° Un support de soutien au développement des parcours professionnels.

La classification est mise à disposition tant des salariés pour faciliter leur compréhension de leur progression professionnelle au sein de la branche, que des employeurs pour développer la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein de leur entreprise, quelle que soit sa taille.

En effet, la comparaison critère par critère des pesées de deux postes permet d'apprécier concrètement le delta de compétences à acquérir pour rendre possible une mobilité de l'un à l'autre. Ce delta peut être comblé par la formation ou l'expérience, permettant le cas échéant d'accéder à un nouveau poste voire à un nouvel emploi lorsque l'opportunité s'en présente.

Un tel support permettra partout où cela est pertinent de définir un ou plusieurs postes pour différents emplois, permettant de donner à voir les évolutions entre les postes d'un même emploi, voire entre emplois ou métiers différents. Les parcours les plus pertinents pourraient ainsi être mis en valeur au sein des différentes familles de métiers, voire entre elles, encourageant les salariés et leur encadrement intermédiaire à s'emparer de ces opportunités de progression.

3° Un vecteur de valorisation de la branche.

Par sa simplicité, sa clarté et son efficience et par les perspectives d'évolution qu'elle favorise, cette classification développe l'attractivité de la branche auprès de ses partenaires et de ses futurs collaborateurs.

Grâce à la mise en place de son référentiel commun de positionnement et de mesure des compétences requises, la nouvelle classification favorise le développement d'une culture partagée de la politique de l'emploi et de la formation au niveau de la branche, dont elle renforce la cohérence et la force. Elle en éclaire en outre la situation et les évolutions au plan social, grâce aux consolidations statistiques globales qu'elle facilite.

Les parties conviennent donc au moyen du présent accord de réviser la classification conventionnelle de la branche.

Article I^{er} | *Objet*

Cet accord a pour objet de réviser les dispositions de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980.

Le présent accord, qui met en place un système de classification par critères classants, se substitue en totalité aux stipulations de l'annexe I précitée.

Article II | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Il s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise. Dès lors, le présent accord ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article III | *Principes généraux*

Le travail de classification dans les entreprises suppose de :

- recenser les emplois et postes existants ;
- décrire et analyser les missions contenues dans ces emplois et postes ;
- réaliser une pesée de ces postes dans l'emploi au regard des définitions des 5 critères classants visés au 4.2 du présent accord.

Par pesée des postes dans l'emploi, il faut entendre au niveau de chaque entreprise :

- identifier et appliquer l'un des degrés (visés au 4.3) associés à chacun des critères classants au poste considéré ;
- déterminer le nombre de points correspondant à chacun de ces degrés en fonction de la grille de cotation (visée au 4.4 du présent accord) et les additionner, afin d'obtenir une somme de points ;
- appliquer la grille de positionnement (visée au 4.5), c'est-à-dire affecter la somme de points obtenue au niveau correspondant.

À chacun des niveaux correspond un minima conventionnel à respecter.

Article IV | *Classification*

4.1. Glossaire

Les emplois	
Famille métiers	Groupement de métiers concourant à un grand process de l'entreprise, de type exploitation, logistique, fonctions support, etc. Une famille contient plusieurs métiers. (Exemple : famille logistique)
Métier	Le métier représente le tronc commun d'emplois dont les activités exigent des compétences très proches. Il est indépendant de l'organisation interne de telle ou telle entreprise.
Emploi	Ensemble cohérent d'activités communes à plusieurs postes de finalité et de technicité proches dans une entreprise donnée. (Exemple : opérateur logistique). Un ou plusieurs postes peuvent relever d'un même emploi.

Les emplois	
Poste	<p>Spécification de la réalité opérationnelle d'un emploi. Le poste définit précisément les activités et les responsabilités de son périmètre. (Exemple : préparateur de commandes)</p> <p>À un poste ne peut correspondre qu'une seule pesée et donc un seul minima.</p> <p>Plusieurs salariés peuvent occuper le même poste.</p>

Les actions	
Opération	Actions simples, élémentaires, non divisibles, d'une seule nature.
Activité	Ensemble cohérent de nombreuses opérations, de plusieurs natures, organisées entre elles, et orientées vers un ou plusieurs buts opérationnels et précis.
Mission	Activité ou ensemble d'activités définie(s) par une finalité globale davantage que par les moyens ou méthodes à mettre en œuvre.

La nature des actions	
Utilisation	<p>Usage, manipulation, transport/communication de matériels, de produits ou d'informations, n'allant pas jusqu'à l'exploitation. (Cf. exploitation infra)</p> <p>Exemples : composition de palettes de produits existants, transport d'une cargaison, exécution d'un bon de commande, remplissage et transmission d'un formulaire ou d'un compte rendu, etc.</p>
Exploitation	<p>Modification, transformation ou création de matériels, de produits ou d'informations, d'agencements, d'organisations, de méthodes, etc.</p> <p>Exemples : conduite d'un process de production, conception d'un nouveau rayon de produits dans un libre-service, évolution du matériel d'une ligne de production, rédaction et signature d'un contrat, établissement d'écritures d'opérations diverses en comptabilité, etc.</p>
Domaine, discipline ou spécialité	<p>Périmètre de missions relevant d'un même champ global de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> – professionnelles, axées sur l'univers opérationnel du monde de l'entreprise. Elles sont généralement communes à une famille métier, mais plusieurs domaines peuvent relever d'une même famille métier ; – et/ou davantage axées sur une spécialité de type académique ; science, matière pouvant faire l'objet d'un enseignement spécifique. Un diplôme relève généralement d'une seule discipline ou spécialité. <p>Ce concept de domaine, discipline ou spécialité est utilisé sous le seul mot « domaine » dans la classification pour plus de simplicité, qui fait ainsi référence aux 3 notions.</p> <p>Exemples : la qualité, l'informatique, la GRH, le droit, la comptabilité, la mécanique, etc.</p>

La polyvalence et la polycompétence	
Polyvalence	Actions exigeant des compétences différentes relevant d'un même métier mais présentant des variétés ou variations significatives des conditions d'emploi : variété de sites, aux organisations et matériels différents ; secteurs (différentes variétés du végétal, de l'animal, des énergies), etc.
Polycompétence	Actions exigeant des compétences différentes, relevant de métiers ou de domaines distincts ; tels que communément identifiés dans la branche du négoce agricole.

4.2. Définition des critères classants

Critère n° 1 : la complexité

Elle s'exprime par les degrés d'exigences et de compétences du poste en matière :

- de polyvalence/polycompétence ;
- et/ou de difficultés intrinsèques aux opérations/activités/missions, mesurées par les capacités nécessaires d'analyse des enjeux pour comprendre une situation de travail.

Critère n° 2 : l'autonomie

Elle s'exprime par les degrés d'exigences et de compétences du poste en matière :

- d'initiative, de marge de latitude et d'arbitrage pour organiser et réaliser son travail au regard des enjeux d'anticipation, d'alertes, de prévention, de vigilance... ;
- d'adaptation des instructions ou méthodes aux évolutions, mutations, aléas, transformations, fluctuations de l'environnement (marchés, technologies, interlocuteurs, météo, caractéristiques des produits, etc.) ;
- d'évaluation, c'est-à-dire la nature et fréquence de l'encadrement par un responsable (technique ou hiérarchique).

Critère n° 3 : la technicité

Concernant toutes les familles de métiers, y compris administrative ou commerciale, ce critère s'exprime par les degrés :

- de maîtrise technique à savoir :
 - de la simple exécution à la capacité de pilotage des missions ;
 - de technicité des actions, d'élémentaires à expertes ;
 - de savoir-faire, d'expérience, de « profondeur » de cette maîtrise : spécialisation dans un métier, un domaine ;
- de qualification, c'est-à-dire le niveau de connaissances professionnelles générales et/ou dans un métier, un domaine.

Critère n° 4 : management

Le management, compris ici dans un sens large, s'exprime par les degrés d'exigences et de compétences du poste en matière :

- d'animation, à savoir la nature de l'animation (d'une équipe, d'un service ou d'un projet) en partant de l'accompagnement et en allant jusqu'à l'encadrement fonctionnel ou hiérarchique ;
- d'ampleur du périmètre managé, c'est-à-dire à la nature et/ou la taille de l'équipe ou de la mission animée ou encadrée ;
- de communication interne entendue comme les enjeux de relations internes du détenteur du poste avec d'autres collègues de l'entreprise : échanges simples, courants, complexes...

Critère n° 5 : la responsabilité

Ce critère permet la gradation des postes en matière d'ampleur des impacts plus ou moins déterminants pour l'entreprise, en référence :

- à la bonne maîtrise du poste sur son service, sur l'entreprise, sur ses interlocuteurs externes, etc. ;
- à l'importance des enjeux de ce poste pour le service, pour l'entreprise ;
- aux résultats attendus de ce poste ;

- et à la contribution de ce poste en matière de :
 - moyens entendus comme les budgets et/ou matériels ou encore la rentabilité, économie (énergie, consommables, usure matérielle, etc.) liés à la bonne gestion des moyens qui lui sont attribués ;
 - développement pour aider, améliorer, faire progresser ou réorienter le poste, l'emploi, le service, l'entreprise, ou pour agir en matière de chiffre d'affaires généré, de l'image de l'entreprise, de la qualité des produits, du positionnement produit ou marché, etc., ou encore pour réduire des risques, ou augmenter la sécurité, la croissance ou l'expansion jusqu'à insuffler une vision et la stratégie de l'entreprise, etc. ;
 - relations externes pour préciser l'exigence des échanges (du simple échange jusqu'à la négociation ou représentation de l'entreprise) ou pour marquer la diversité ou les enjeux particuliers liés à la nature des interlocuteurs (clients, fournisseurs, prestataires, partenaires, branche, institutionnels, etc.)

4.3. Définition des degrés des critères classants

Degré	Complexité
C1	Opérations courantes relevant du contour du même emploi, dans des situations habituelles de travail.
C2	Activités nettement différentes au sein du même métier, sans variétés ou variations significatives des conditions matérielles d'emploi et/ou capacité d'analyse des situations diversifiées de l'emploi et de détection de difficultés potentielles.
C3	Activités nettement différentes au sein du même métier, avec variétés ou variations significatives des conditions matérielles d'emploi, nécessitant une polyvalence et capacité d'analyse des situations diversifiées de l'emploi et de détection de difficultés potentielles.
C4	Activités relevant de métiers différents, avec de multiples ou fortes variétés ou variations des conditions matérielles d'emploi, nécessitant une polycompétence et/ou capacité de diagnostic approfondi des situations complexes de son environnement global de responsabilité, anticipation de ses risques et opportunités potentiels.
C5	Missions évolutives relevant de différents domaines ou directions de l'entreprise nécessitant une polycompétence et/ou décryptage des situations très complexes de l'entreprise et de son environnement, identification de ses enjeux stratégiques.

Degré	Autonomie
A1	Opérations réalisées à partir d'instructions explicites et opérationnelles. Conduites à tenir pour alerter en cas d'anomalies. Contrôles réguliers par un responsable.
A2	Activités réalisées en application de consignes cadrant les actions à réaliser, les phases de travail, les moyens à mobiliser. Conduites à tenir ou adaptations à réaliser en cas de difficultés ou d'imprévus. Autocontrôles de la qualité et de la conformité avec vérifications intermittentes ou périodiques d'un responsable.
A3	Activités conduites à partir de directives générales fixant des objectifs opérationnels et les méthodes à mettre en œuvre. Initiatives dans le choix des méthodes et leur adaptation. Contrôle ou estimation <i>a posteriori</i> du respect des instructions, de la qualité et de l'efficacité.

Degré	Autonomie
A4	Mission avec large autonomie dans le choix des actions et organisations à privilégier, conduite à partir d'axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Force de proposition d'adaptation ou d'amélioration de procédures et d'organisation de moyens. Évaluation, lors de bilans <i>a minima</i> annuels, de l'atteinte des objectifs de son activité.
A5	Missions et projets importants conduits en toute autonomie dans le cadre d'une délégation directe ou indirecte de la direction générale ou de l'instance dirigeante, qui fixe les orientations stratégiques. Définition des axes stratégiques de sa direction ou de l'entreprise dans son ensemble. Évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux atteints.

Degré	Technicité
T1	Exécution d'une ou plusieurs opérations élémentaires et/ou répétitives, nécessitant des savoirs de base.
T2	Pratique des opérations élémentaires du métier, nécessitant l'acquisition des aptitudes professionnelles correspondantes.
T3	Réalisation d'activités qualifiées, nécessitant la détention de connaissances générales et de l'ensemble des compétences techniques courantes du métier.
T4	Accomplissement d'activités très qualifiées, nécessitant la maîtrise opérationnelle des compétences techniques spécialisées du métier.
T5	Conduite de l'ensemble des activités hautement qualifiées d'un domaine, nécessitant la maîtrise des compétences pointues y compris conceptuelles de ce domaine, mais aussi des connaissances transversales de son environnement.
T6	Pilotage de l'ensemble des missions, y compris expertes, d'un ou plusieurs domaine(s), nécessitant la maîtrise reconnue de l'ensemble des connaissances théoriques de ce(s) domaine(s) et une haute aptitude à les décliner de manière pertinente et fiable dans tout contexte d'entreprise.

Degré	Management
M1	Communication avec les collègues ou avec la hiérarchie des informations relatives aux opérations exécutées dans le cadre de son poste, nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre par eux.
M2	Mission d'accompagnement, dont la transmission à des personnels qui ne disposent pas des compétences requises, d'explications pédagogiques des savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur mission.
M3	Animation technique régulière de personnels, sans responsabilité hiérarchique, nécessitant de développer une écoute attentive, une reformulation des demandes et une pédagogie appuyée.
M4	Encadrement hiérarchique de proximité d'une ou plusieurs équipes d'exécution et/ou management fonctionnel de missions transversales, ne relevant que d'une seule thématique de projet Et nécessitant la construction d'argumentaires et d'explications opérationnels.
M5	Encadrement hiérarchique d'encadrants et/ou management fonctionnel de missions transversales, relevant de plusieurs thématiques de projet ou à forts enjeux. Et nécessitant de mobiliser les interlocuteurs dans des enjeux collectifs d'ampleur et d'emporter leur adhésion.
M6	Le pilotage hiérarchique de sa direction ou de l'entreprise dans son ensemble, nécessitant l'impulsion de dynamiques globales.

Degré	Responsabilité
R1	Utilisation (à savoir, simple usage n'allant pas jusqu'à l'exploitation) de matériels, de produits ou de flux d'informations ; participation ponctuelle aux démarches d'amélioration de son poste et/ou poste nécessitant la prise en charge d'échanges professionnels courants avec des interlocuteurs externes (clients, prestataires ou partenaires, etc.)
R2	Exploitation (à savoir, induisant une modification, une création ou une transformation) de matériels, de produits ou de flux d'informations ; apport attendu de contributions au développement de son poste et de ses articulations avec les autres postes et/ou nécessitant des échanges réguliers impliquant de développer une pédagogie et d'apporter des conseils à des tiers (clients, prestataires ou partenaires, etc.)
R3	Responsabilité du suivi d'un parc de matériels ou de locaux et/ou d'un budget ou chiffre d'affaires avec des objectifs qualifiés ou quantifiés à atteindre et/ou nécessitant des échanges opérationnels permanents voire de la négociation avec clients, prestataires ou partenaires.
R4	Responsabilité de la constitution et de l'orientation d'un parc de matériels ou de locaux et/ou de l'élaboration et de la gestion de budget(s) avec l'élaboration de propositions d'objectifs de développement et/ou nécessitant la prise en charge de relations externes complexes impliquant de négocier et d'emporter l'adhésion de partenaires ou clients, et d'en développer un réseau spécialisé dans son domaine d'activité.
R5	Pilotage des moyens de sa direction ou de l'entreprise avec la responsabilité de son développement stratégique dans son ensemble et/ou du développement d'un réseau relationnel déterminant pour l'entreprise, du pilotage de négociations globales et de la représentation de l'entreprise.

4.4. Grille de cotation

Complexité		Autonomie		Technicité		Management		Responsabilité	
Degré	Points	Degré	Points	Degré	Points	Degré	Points	Degré	Points
C1	49	A1	49	T1	48	M1	49	R1	49
C2	50	A2	50	T2	49	M2	50	R2	50
C3	52	A3	51	T3	51	M3	51	R3	51
C4	63	A4	63	T4	58	M4	57	R4	63
C5	100	A5	100	T5	71	M5	71	R5	100
				T6	100	M6	100		

4.5. Grille de positionnement

Somme de points		Niveaux	Catégories
239		1	Ouvriers et employés
244		2	Ouvriers et employés
245		3	Ouvriers et employés
Entre 246	et 247	4	Ouvriers et employés
Entre 248	et 249	5	Ouvriers et employés
Entre 250	et 251	6	Ouvriers et employés
Entre 252	et 253	7	Ouvriers et employés
Entre 254	et 255	8	Ouvriers et employés
Entre 256	et 263	9	Techniciens et agents de maîtrise

Somme de points		Niveaux	Catégories
Entre 264	et 270	10	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 271	et 278	11	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 279	et 285	12	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 286	et 293	13	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 294	et 300	14	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 301	et 308	15	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 309	et 316	16	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 317	et 353	17	Cadres
Entre 354	et 389	18	Cadres
Entre 390	et 426	19	Cadres
Entre 427	et 462	20	Cadres
Entre 463	et 499	21	Cadres
500		22	Cadres

Article V | Déploiement de la nouvelle classification

En amont de la mise en application de la nouvelle classification au sein de l'entreprise, une réflexion collective devra se tenir sur les modalités de déploiement, notamment avec les instances représentatives du personnel (IRP) lorsqu'il y en a.

Les IRP, lorsqu'elles existent au sein de l'entreprise, seront informées de la mise en œuvre de la présente classification.

Elles pourront, dans le cadre de leurs prérogatives légales et conformément aux dispositions du code du travail, engager une négociation avec l'employeur sur les modalités pratiques de déploiement de la classification, sur la base du présent accord de branche.

Cette négociation pourra notamment porter sur :

- les conditions de mise en œuvre de la classification dans l'entreprise ;
- les mesures d'accompagnement en matière de formation ;
- les incidences éventuelles sur la politique de rémunération et les parcours professionnels.

Par ailleurs, afin d'assurer le déploiement de cette nouvelle classification, les salariés appelés à la mettre place au sein de l'entreprise et les instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise, lorsqu'elles existent, pourront bénéficier d'une formation interne ou externe sur la présente classification.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacement et hébergement) seront à la charge de l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le code général des Impôts.

Article VI | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un suivi de l'application du présent accord sera régulièrement réalisé par la CPPNI.

Article VII | Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article VIII | Date d'application et période transitoire

Au regard de son impact organisationnel et financier, les entreprises disposeront d'un délai de mise en œuvre de deux ans maximum, à compter de l'extension du présent accord, pour se mettre en conformité. Par mise en conformité il faut entendre l'application de la nouvelle classification à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Pendant cette période transitoire et jusqu'à la mise en conformité de l'entreprise, les dispositions antérieures relatives à la classification issues de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes continueront de s'appliquer.

Article IX | Publicité, dépôt et extension

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux sont convenus de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 3 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)